



## SDGs 達成に向けた取組み

# ダイバーシティ経営の推進による働きやすい職場づくり



### 目的・背景

少子高齢化や製造業という職種、東温市の山の中という立地から人材不足が大きな課題となっていました。採用率と社員定着率の向上を目的として、これまで理系男性のみに絞っていた採用枠を拡張し、性別・年齢・国籍にとらわれず誰もが働きやすい環境づくりを実施しています。



### 具体的な取組内容

毎月第2・4木曜日に外国人材のための日本語教室の実施（通年）  
年齢・性別・学歴・国籍を問わない採用活動の実施（通年）  
男性・女性育休取得&復帰率100%（通年）  
毎週水曜日にノー残業デーの実施（通年）  
社内報での各国の文化や価値観、育休取得や結婚の紹介（通年）  
社員提案書の実施（通年）

- 令和6年4月 女性従業員2名入社
- 令和6年5月 資格報奨金授与式の実施  
男性従業員1名育休取得
- 令和6年6月 女性従業員1名が執行役員に就任  
女性従業員1名がリーダー職に就任  
近畿ブロック外国人留学生就職面接会に参加
- 令和6年7月 女性従業員座談会の実施  
高度IT人材受入促進事業に参加  
女性人材マッチング交流会に参加
- 令和6年8月 ユースエール企業認定（3年目）
- 令和6年9月 女性従業員1名入社
- 令和6年11月 女性従業員1名入社  
高度外国人材1名入社
- 令和6年12月 男性従業員1名育休取得  
女性従業員1名育休取得
- 令和7年1月 ひめボススーパープレミアム認証取得
- 令和7年1月 女性従業員1名産休取得

### 成果

- ①女性従業員比率3%向上（前年比）
- ②外国人材7名→8名に増加
- ③日本語能力試験（JLPT）N1 取得者1名増加

#### 【女性技術者比率向上】

平成29年までの女性従業員数が4名だったのに対し、現時点では17名に増加しています。男性従業員のアシスタントとして女性を増やすのではなく女性技術者の採用に力を入れており、女性正社員12名のうち10名が女性技術者です。令和4年に女性初の管理職登用が実施されたことをきっかけに女性技術者としてのロールモデルが確立され、女性従業員がキャリアアップのイメージを描きやすくなりました。

#### 【高度外国人材の採用・日本語能力の向上】

外国人材向けの採用イベントに積極的に参加し、現在は合計8名の海外エンジニアが在籍しています。ただ採用するだけでなく、よりスムーズなお客様対応や社内でのコミュニケーションUPを目的とした日本語教室を毎月第2・4木曜日の就業時間内に実施しており、現在日本語能力試験（JLPT）N1 取得者2名、N2 取得者3名を輩出しています。資格報奨金制度の対象には技能検定のほか言語資格も含まれており、外国人材の日本語スキルの向上を後押ししています。



### 担当者の思い

SDGsを実践していく中で、中小企業の経営課題に密接な関係があることを実感しています。私たちの営利活動が自社や利害関係者に留まらず、地球規模につながる活動になることを意識して、今後も積極的に取り組んでまいります。



〈執行役員 管理部部長 富岡 怜奈〉